



PRINSEN  BERNING

Active Nutrition

CODE OF CONDUCT

Verhaltenskodex

Inhaltsverzeichnis

Mitteilung des CEO	3
Einhaltung des Verhaltenskodex	5
Der Verhaltenskodex	8
Einhaltung der Gesetze	8
Respektvolles Handeln	8
Sicherheit	9
Environment	10
Interessenkonflikt	10
Marktwettbewerb / Kartellrecht	11
Bestechung und Korruption	11
Geschenke und Unterhaltung	11
Umgang mit vertraulichen Informationen	13
Genauigkeit der Unternehmensinformationen	13
Soziale Medien	14
Datenschutz	14
Betrug	14
ETI Basiscode	15
Meldeverfahren	16
Meldung von unerwünschtem Verhalten	16
Whistleblower-Politik	16

Mitteilung des CEO

Prinsen Berning ist ein junges, wachsendes Unternehmen mit einer langen Tradition.

Wir sind überzeugt, dass neue Lebensgewohnheiten den Wunsch nach Ernährungslösungen stärken, die Gesundheit, Komfort und Genuss miteinander verbinden. Unsere Mission ist es, der verlässlichste Partner im Bereich *Active Nutrition* zu werden. **We move performance** indem wir für führende Marken und Einzelhändler, indem wir hochwertige Performance Nutrition entwickeln und produzieren – Produkte, die Menschen dabei unterstützen, aktiv zu sein, sich vital zu fühlen und um im Alltag Bestleistungen zu erbringen. Alle Mitarbeitenden sind eingeladen, diese Mission mitzutragen.

Wie erreichen wir dieses Ziel?

Jeden Tag treffen wir Entscheidungen, die sich auf, unsere Kunden, Verbraucher, Lieferanten und das gesamte Unternehmen auswirken und sich auch gegenseitig beeinflussen. Jede Handlung, die wir wählen, sollte das Vertrauen derjenigen stärken, die mit uns zusammenarbeiten und sich auf uns verlassen. Gleichzeitig tragen wir Verantwortung dafür, Risiken zu minimieren.

Der **Prinsen Berning Verhaltenskodex (Code of Conduct)** fasst die grundlegenden Verhaltensregeln zusammen, die unsere Werte widerspiegeln und unterstützen. Sie sind entscheidend für unseren gemeinsamen Erfolg. Wir übernehmen Verantwortung – nicht nur für unsere Ergebnisse, sondern ebenso für den Weg, auf dem wir sie erreichen.

Ich lade Sie herzlich ein, den Kodex aufmerksam zu lesen und persönlich Verantwortung für die Einhaltung der darin beschriebenen Grundsätze zu übernehmen.

Bas van den Berg

Chief Executive Officer

January 2026



We Move Performance

Wir führen und inspirieren unsere Mitarbeitenden und Partner durch klare Führungsprinzipien.



Einhaltung des Verhaltenskodex

Der Prinsen Berning Verhaltenskodex zeigt, wie unsere Unternehmenswerte und unser Engagement für rechtliches und ethisches Verhalten unsere Entscheidungsfindung in allem, was wir tun, bestimmen. Der Verhaltenskodex legt die Verhaltensstandards fest, die von allen Mitarbeitende der Prinsen Berning Gruppe erwartet werden. Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist für jeden Prinsen Berning Mitarbeitenden eine Voraussetzung für die Beschäftigung.

In all unseren täglichen Interaktionen und Entscheidungen stellt sich die Frage, ob die Maßnahmen, die wir ergreifen werden, im Einklang mit dem Verhaltenskodex rechtlich und ethisch sind und ob ihre Auswirkungen für Prinsen Berning und uns selbst gut sind. Wenn Sie unsicher sind, orientieren Sie sich an diesem Verhaltenskodex oder stellen Sie sich die folgende Frage: Ist es in Ordnung, dass ich oder andere über meine Handlung/Entscheidung in der Zeitung lese? Im Zweifelsfall können Sie sich von der People & Culture Abteilung, Ihrer Führungskraft oder dem Betriebsrat beraten lassen.

Um eine wirksame Umsetzung des Verhaltenskodex zu gewährleisten, erwarten wir, dass jeder, der von einem Verstoß Kenntnis erlangt, diesen unverzüglich meldet. Wenn Sie einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex melden möchten, können Sie dies über das Meldeverfahren tun. Jede Nichteinhaltung des Verhaltenskodex wird sehr ernst genommen und kann zu einer Verwarnung oder weiteren Disziplinarmaßnahmen führen, einschließlich etwaiger Entlassungen und/oder rechtlicher Schritte.

Von unseren Führungskräften wird erwartet, dass sie Vorbilder sind, den Verhaltenscodex einhalten und eine Kultur fördern, die auf unseren Unternehmenswerten basiert.





Der Verhaltenskodex

Einhaltung der Gesetze

Prinsen Berning und seine Mitarbeitende müssen sich an geltende Gesetze halten. Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften darf niemals beeinträchtigt werden. Darüber hinaus erwarten wir von allen Mitarbeitenden, dass sie die internen Regeln und Vorschriften einhalten, die in einer bestimmten Situation gelten. Diese internen Regeln gelten speziell für Prinsen Berning und können über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, diese Richtlinien wirksam zu kommunizieren.

Respektvolles Handeln

Eine positive, respektvolle Beziehung zu unseren Mitmenschen ist nicht nur eine Frage der persönlichen Integrität, sondern auch eine gute Art, Geschäfte zu machen. Wir behandeln andere mit Respekt und fördern ein Umfeld der Offenheit, des Vertrauens und der Chancengleichheit.

Bei Prinsen Berning gibt es keinen Platz für grenzüberschreitendes und unerwünschtes Verhalten. Dazu gehören sexuelle Belästigung (z.B. sexuell orientierte Bemerkungen, aber auch körperliches Verhalten wie unerwünschte absichtliche Berührungen oder Aufforderungen zu sexuellen Handlungen), andere Formen der Belästigung, verbale oder körperliche Aggression und/oder Mobbing.

Ein weiteres Beispiel für unerwünschtes Verhalten ist Diskriminierung. Wir erwarten von jedem Mitarbeitenden, dass er andere fair und gleichbehandelt, ohne Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Herkunftsland, sexueller Orientierung, Behinderung, politischer Einstellung usw. Wir stellen Mitarbeitende nur auf der Grundlage der für die auszuführende Arbeit erforderlichen Qualifikationen und Fähigkeiten ein und befördern sie auch nur auf dieser Grundlage.

Unerwünschtes Verhalten und Verstöße sind unter keinen Umständen akzeptabel und werden entsprechend gehandelt. Zusätzlich zur People & Culture Abteilung wurde bei Prinsen Berning ein externer Berater eingesetzt, der Mitarbeitende unterstützen kann, wenn Probleme in diesem Bereich auftreten. Dies gilt auch für die am Standort eingesetzten Zeitarbeitnehmer.

Sicherheit

Prinsen Berning setzt sich für ein sicheres Arbeitsumfeld ein. Jeder Mitarbeitende trägt hierfür Verantwortung. Alle halten sich an die Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften, in denen sie geschult wurden und sprechen sich gegenseitig offen auf unsichere Handlungen und/oder Verhaltensweisen an. Jeder Mitarbeitende meldet unsichere Situationen und ergreift sofort Maßnahmen. Jeder Mitarbeitende sorgt außerdem dafür, dass Zeitarbeitskräfte, Besucher und andere externe Parteien, mit denen er zusammenarbeitet, unsere Vorschriften kennen und einhalten.

Die Produktion sicherer Lebensmittel ist für Prinsen Berning von entscheidender Bedeutung. Die Mitarbeitende von Prinsen Berning sind gemeinsam für die Herstellung lebensmittelsicherer Produkte gegenüber den Kunden und dem Endverbraucher verantwortlich. Die Geschäftsleitung fördert eine positive und proaktive Qualitäts- und Lebensmittelsicherheitskultur und erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie die vereinbarten Verfahren befolgen und kontinuierlich verbessern.



Environment

Wir erwarten von jedem Mitarbeitenden, dass er sich bemüht, einen positiven Beitrag zum Umweltschutz zu leisten, indem er unter anderem die negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Umwelt reduziert oder verhindert und Nachhaltigkeit in alle geschäftlichen Entscheidungen und Aktivitäten einbezieht. Wir erwarten, dass in Ausnahmefällen Aktivitäten, die im Widerspruch dazu stehen, gemeldet werden.

Interessenkonflikt

Von allen Mitarbeitenden von Prinsen Berning wird erwartet, dass sie persönliche Aktivitäten und finanzielle Interessen vermeiden, die mit ihren Aufgaben innerhalb des Unternehmens in Konflikt stehen könnten.

Beziehungen am Arbeitsplatz, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, sind nicht zulässig. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeitender eine persönliche Beziehung zu einem anderen Mitarbeitenden hat, wobei eine Partei direkten oder indirekten Einfluss auf die Beschäftigung, Vergütung, Genehmigungsbefugnis oder Arbeitsbedingungen der anderen Partei hat. Beispiele für persönliche Beziehungen sind unter anderem Familienangehörige, intime oder romantische Partner und/oder Lebenspartner.

Darüber hinaus muss bei einer persönlichen Beziehung zu einem Mitarbeitenden, der bei einem Kunden oder Lieferanten von Prinsen Berning beschäftigt ist, darauf geachtet werden, dass dies nicht zu einer Interessenkonfliktsituation führt.

Im Zweifelsfall kann die lokale People & Culture Abteilung kontaktiert und um eine schriftliche Genehmigung gebeten werden, damit die Situation fortbestehen kann.

Marktwettbewerb / Kartellrecht

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie die Kartell-, Wettbewerbs- und Monopolgesetze aller Länder und Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind, einhalten. Es dürfen keine Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern getroffen werden, die gegen nationale und europäische Gesetze verstoßen und insbesondere Preise und Verkaufsbedingungen beeinflussen oder den Wettbewerb in unzumutbarer Weise einschränken.

Bestechung und Korruption

Mitarbeitende dürfen weder direkt noch indirekt Bestechungsgelder oder andere unzulässige Vorteile für geschäftliche oder persönliche finanzielle Vorteile gewähren oder annehmen. Jede Aufforderung oder jedes Angebot einer Bestechung muss unverzüglich abgelehnt und der Geschäftsleitung gemeldet werden.

Geschenke und Unterhaltung

Bei Prinsen Berning möchten wir vermeiden, dass der Austausch von Geschenken und Bewirtungen unser unabhängiges geschäftliches Urteilsvermögen beeinflusst oder den Anschein einer Beeinflussung erweckt. Daher sollten Geschenke oder Bewirtungen von externen Parteien mit einem Wert von mehr als 30 Euro vom Mitarbeitende höflich abgelehnt werden. Wenn die Rückgabe des Geschenks für den Geber beleidigend wäre oder wenn es einen legitimen geschäftlichen Zweck hat, muss zuvor die schriftliche Genehmigung des Vorgesetzten eingeholt werden. Anschließend wird gemeinsam mit der lokalen People & Culture Abteilung geprüft, ob das Geschenk oder die Bewirtung angenommen, für wohltätige Zwecke gespendet oder unter einer größeren Gruppe von Mitarbeitenden verlost werden kann.

Geschenke von geringem Wert, die auf geschäftlicher Basis ohne Erwartung einer Gegenleistung oder eines Gegenwerts überreicht werden, dürfen angenommen werden. Denken Sie beispielsweise an kleine Geschenke zu Feiertagen oder Werbematerialien. Diese Geschenke müssen der People & Culture Abteilung vorgelegt werden, damit sie unter einer größeren Gruppe von Mitarbeitenden verlost werden können.



Umgang mit vertraulichen Informationen

Im Allgemeinen gelten Informationen, die nicht öffentlich auf externen Websites oder in den Werbe- oder Marketingmaterialien von Prinsen Berning dargestellt werden, als nicht-öffentliche Informationen und sind jederzeit vertraulich zu behandeln. Vertrauliche Informationen können Finanzdaten, Unternehmenspräsentationen, Mitarbeiterdaten (Adresse, Telefonnummer usw.) und technische Informationen umfassen.

Unternehmensinformationen, die von Mitarbeitenden verwaltet oder kontrolliert werden, müssen entsprechend den Regeln und Anweisungen von Prinsen Berning ordnungsgemäß gesichert werden. Vom Mitarbeitende wird auch erwartet, dass er alle Vertraulichkeits- und Geheimhaltungsvereinbarungen mit Prinsen Berning und Dritten einhält, die für das Unternehmen bindend sind. Wettbewerbsdaten müssen auf rechtliche und ethische Weise erhoben werden, was auch bedeutet, dass nur öffentliche Informationen verwendet werden dürfen.

Genauigkeit der Unternehmensinformationen

Die Geschäftsdokumente von Prinsen Berning werden verwendet, um zuverlässige und genaue Berichte zum Nutzen von Management, Aktionären, Gläubigern, Regierungsbehörden und anderen zu erstellen. Daher müssen alle offiziellen Geschäftsunterlagen von Prinsen Berning korrekt, transparent, ehrlich und vollständig sein.



Soziale Medien

Gutes unternehmerisches Verhalten bedeutet, dass unsere Mitarbeitende selbst für die ordnungsgemäße Nutzung der verschiedenen sozialen Medien verantwortlich sind. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie unserem Unternehmen, ihren Kollegen, Geschäftspartnern, unseren Zielen und Grundwerten gegenüber loyal sind und auch bei der Nutzung sozialer Medien für die Qualität unseres Unternehmens und unserer Produkte einstehen. Unsere Mitarbeitende respektieren die Interessen und Rechte von Kollegen und Geschäftspartnern, wie z.B. das Recht auf Privatsphäre, Bild- und Persönlichkeitsrechte, und verletzen diese nicht.

Datenschutz

Die Achtung der Privatsphäre unserer Mitarbeitenden, Kunden, Verbraucher und Lieferanten ist wichtig und deshalb muss jeder Mitarbeitende verantwortungsbewusst und in Übereinstimmung mit den lokalen Datenschutzgesetzen wie der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) mit personenbezogenen Daten umgehen.

Betrug

Betrug ist ein Verbrechen und eine allgegenwärtige Bedrohung für die Ressourcen und den Ruf eines Unternehmens. Betrug beinhaltet, nicht abschließend, die folgenden Punkte:

- Diebstahl
- Einreichung falscher Spesenabrechnungen und Rechnungen
- Änderung oder Fälschung von Unternehmensdaten
- Fälschung oder Änderung eines (Finanz-)Dokuments
- Verschleierung eines Ereignisses, das erhebliche Auswirkungen auf die Finanzen oder die Geschäftsfähigkeit des Unternehmens haben könnte
- Fehldarstellung von Transaktionen oder Finanzergebnissen zur Erreichung von Leistungszielen
- Vernichtung, Entfernung oder missbräuchliche Verwendung von Dokumenten oder Vermögenswerten
- Wissentliche Beteiligung an betrügerischen Handlungen anderer Parteien
- Nutzung von Insiderwissen über Geschäftsaktivitäten

- Lebensmittelbetrug, d.h. die vorsätzliche Herstellung und/oder Aufwertung von nicht konformen Lebensmitteln und/oder solchen, die die Gesundheit der Verbraucher schädigen können, um daraus Gewinn zu erzielen. Der Mitarbeitende ist dafür verantwortlich, alle Fälle von mutmaßlichem Betrug zu melden.
- Geldwäsche

Der Mitarbeitende ist verpflichtet solche Vorfälle oder einen begründeten Verdacht zu melden, wenn er sich nicht mitschuldig machen will. Dies kann über den installierten digitalen Meldeprozess erfolgen, um den Mitarbeitenden zu schützen.

ETI Basiscode

Prinsen Berning ist Mitglied von Sedex (Datenplattform für Transparenz im Nachhaltigkeitsengagement von Unternehmen). Darüber hinaus unterstützt und respektiert Prinsen Berning die Ethikrichtlinien des ETI Base Code (eine Organisation, die für menschenwürdige Lebensbedingungen eintritt).

- Arbeitsverhältnisse sind frei wählbar.
- Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen werden respektiert.
- Die Arbeitsbedingungen sind sicher und hygienisch.
- Es wird keine Kinderarbeit eingesetzt.
- Mindestlöhne werden gezahlt.
- Arbeitszeiten sind nicht überhöht.
- Diskriminierung wird nicht praktiziert.
- Es bestehen geregelte Arbeitsverhältnisse.
- Unmenschliche oder brutale Behandlungen sind nicht erlaubt.

Dieser Verhaltenskodex folgt den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.



Meldeverfahren

Meldung von unerwünschtem Verhalten

Mitarbeitende, die (sexuelle) Einschüchterung, Mobbing, Diskriminierung oder Aggression durch einen Kollegen oder eine Führungskraft bei Prinsen Berning erleben, sollten dies mit ihrer Führungskraft und/oder der örtlichen People & Culture Abteilung besprechen. Darüber hinaus hat Prinsen Berning einen externen und für die Mitarbeitenden **kostenfreien** digitalen Meldekanal gemäß Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) eingerichtet, der über den obenstehenden QR-Code jederzeit genutzt werden kann. Der digitale Meldekanal wird von der externen Rechtsanwaltsgesellschaft CURACON betreut. Nähere Informationen können der Informationsbroschüre "Meldeverfahren im Verhaltenscodex" und/oder unserem Flyer "Umgang mit Diskriminierung" entnommen werden. Die CURACON Rechtsanwaltsgesellschaft arbeitet unabhängig von Prinsen Berning und behandelt die gemeldeten Fälle streng vertraulich.

Whistleblower-Politik

Mitarbeitende, die (potenziellen) Betrug, Integritätsprobleme oder Fehlverhalten innerhalb von Prinsen Berning feststellen oder vermuten, müssen dies melden. Die Meldung kann an die Führungskraft, die People & Culture Abteilung, die Geschäftsführung oder den speziell eingerichteten digitalen Meldekanal gemäß Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) erfolgen, welcher von der externen Rechtsanwaltsgesellschaft CURACON betreut wird.

Prinsen Berning wird den Mitarbeitenden nicht benachteiligen, wenn er mutmaßliches Fehlverhalten in gutem Glauben und ordnungsgemäß meldet. Über die Identität des Hinweisgebers wird Stillschweigen gewahrt. Das vollständige lokale Meldeverfahren sowie die Kontaktdaten der externen Vertrauensperson sind für jeden Mitarbeitenden jederzeit einsehbar, unter anderem auf der Touchway-Wall und im Intranet. Darüber hinaus stehen die entsprechenden Informationsbroschüren ebenfalls zur Verfügung. Der digitale Meldekanal kann jederzeit direkt über den obenstehenden QR-Code erreicht werden.

P R I N S E N  B E R N I N G

Active Nutrition

Prinsen B.V./EPF Group B.V.

Sojadijk 2
5704 RL Helmond
Postbus 498
5700 AL Helmond
The Netherlands

Tel. +31 (0)492 53 59 55
contact@prinsenberning.com

Gustav Berning GmbH & Co.

Alte Heerstrasse 1
49124 Georgsmarienhütte
49109 Georgsmarienhütte
Germany

Tel. +49 (0)540 18 64 00
contact@prinsenberning.com